

Столпакова О., ст. гр. ЗНС-15-1бд,
Кравченко Т.Л., ст. викл. – науковий керівник

ПРАВОВІ НАСЛІДКИ СУТТЄВИХ ЗМІН УМОВ ПРАЦІ

Запорізька державна інженерна академія, кафедра УСФН

Трудове законодавство України гарантує працівникові дотримання тих умов трудового договору, які були обумовлені при його укладенні. Змінювання істотних умов праці не порушує угоди сторін, досягнутої при укладенні трудового договору, адже угодою сторін визначаються місце роботи та трудова функція працівника. Це найважливіші умови трудового договору. Тому змінити їх без згоди сторін не можна, і це прямо закріплено в законі.

До одного з виняткових повноважень власника належить проведення заходів щодо змінювання організації виробництва та праці.

Згідно з ч. 3 ст. 32 КЗпП у зв'язку зі змінюваннями в організації виробництва і праці допускається змінювання істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про змінювання істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

У випадку, коли такі змінювання в організації виробництва і праці мають місце, при певних умовах дозволяється змінювати істотні умови праці без згоди працівника. Такими умовами є:

- вирішення власника, погоджене з профспілковим органом про змінювання в організації виробництва і праці;
- попередження працівника про такі змінювання не пізніше ніж за два місяці (Двомісячний строк попередження передбачено для того, щоб працівник міг знайти собі іншу роботу, якщо його не влаштовує змінювання істотних умов праці);
- змінювання істотних умов праці має стосуватися не одного працівника, а всіх працівників підприємства або структурного підрозділу, бригади;
- організаційні зміни не повинні торкатися трудової функції працівника, тобто роботи за певною спеціальністю, посадою, кваліфікацією, обумовлених трудовим договором. Забороняється змінювання умов праці внаслідок суб'єктивного ставлення до працівника.

Якщо колишні істотні умови праці не можуть бути збережені, а працівник відмовився продовжувати роботу у зв'язку зі змінюванням істотних умов праці він підлягає звільненню на підставі пункту 6 статті 36 КЗпП, до його трудової книжки вноситься відповідний запис.

Змінювання істотних умов праці може бути оскаржена працівником в судовому порядку.